Information sur le marché du travail **imt** en région

BULLETIN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
MAURICIE
Septembre 2013

Le bulletin mensuel mauricien comprend les données désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Ces données sont dépourvues de variations saisonnières telles que les fluctuations des conditions climatiques, des vacances, des cycles de production, des cycles agricoles et des cycles de vente au détail découlant de la période de Noël et de Pâques. Elles sont présentées sous forme de tableau de moyennes mobiles de trois mois en comparaison au trimestre précédent. L'utilisation de moyennes de trois mois limite les marges d'erreurs liées à la petite taille de l'échantillon régional de l'EPA. Les trois tableaux désignent les caractéristiques de la population active de la région Mauricie, de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Trois-Rivières et de l'ensemble du Québec.

DONNÉES TRIMESTRIELLES

(Moyennes mobiles de trois mois)

Mauricie : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Septembre 2013	Juin 2013	Septembre 2012	Juin 2013	Septembre 2012
Population active (000)	118,0	-0,1	-9,3	-0,1	-7,3
Emploi (000)	106,8	1,2	-8,7	1,1	-7,5
Chômage (000)	11,1	-1,5	-0,7	-11,9	-5,9
Taux de chômage (%)	9,4	-1,2	0,1		
Taux d'activité (%)	53,1	-0,1	-4,2		
Taux d'emploi (%)	48,1	0,6	-3,9		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).[1]

RMR Trois-Rivières : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Septembre 2013	Juin 2013	Septembre 2012	Juin 2013	Septembre 2012
Population active (000)	72,4	1,7	-0,1	2,4	-0,1
Emploi (000)	65,8	1,6	-1,1	2,5	-1,6
Chômage (000)	6,5	0,0	1,0	0,0	18,2
Taux de chômage (%)	9,0	-0,2	1,4		
Taux d'activité (%)	57,1	1,3	-0,5		
Taux d'emploi (%)	51,9	1,2	-1,2		

Source : Statistique Canada, CANSIM. Données désaisonnalisées (moyennes mobiles de trois mois).

[1] Les données sont adaptées de Statistique Canada, Enquête sur la population active. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Pour des précisions sur la variabilité des statistiques et sur les sources de données, veuillez consulter les Définitions – Enquête sur la population active et la Note sur la méthodologie et les sources de données disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec

Emploi Québec Mauricie

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Septembre 2013	Juin 2013	Septembre 2012	Juin 2013	Septembre 2012
Population active (000)	4 349,9	-24,1	33,6	-0,6	0,8
Emploi (000)	4 005,5	-27,6	20,5	-0,7	0,5
Chômage (000)	344,4	3,5	13,1	1,0	4,0
Taux de chômage (%)	7,9	0,1	0,2		
Taux d'activité (%)	64,9	-0,5	0,0		
Taux d'emploi (%)	59,8	-0,5	-0,2		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).

Une adresse à retenir :

imt.emploiquebec.gouv.qc.ca

PLACEMENT EN LIGNE

Principaux postes vacants signalés en Mauricie Septembre 2013	Nombre de postes	Métiers non traditionnels[1] (NT)
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuse - commerce de détail	144	
6242-Cuisiniers/cuisinières	77	
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	46	
6623-Autre personnel élémentaire de la vente	42	
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	41	
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	38	
1424-Téléphonistes	31	
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	30	
1453-Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	28	
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	28	
7443-Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	27	NT
9482-Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	27	NT
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	26	
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	25	
1454-Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	25	
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	25	
5254-Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	23	
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	23	
6221-Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros	22	NT
2174-Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	21	NT

[1] Un métier est considéré non traditionnel lorsque les travailleuses représentent moins de 33 % de l'ensemble des personnes qui exercent ce métier.

Ce tableau contient les principaux postes vacants qui ont été signalés dans Placement en ligne d'Emploi-Québec au cours du mois de septembre 2013. Veuillez prendre note qu'un poste vacant peut être publié plusieurs fois dans un même mois, ce qui peut augmenter son nombre.

SAVIEZ VOUS QUE...

À ce jour, le concept de la gestion de la diversité n'obtient pas encore toute l'attention qui devrait lui être accordée et est peu connu par les employeurs. Pourtant, avec le phénomène de la raréfaction de la main-d'oeuvre, ils devront engager des employés de plus en plus diversifiés pour combler les postes vacants.

Les principales dimensions du concept de la diversité sont : l'âge, l'ethnie et la culture, le genre, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Dans le contexte actuel du marché du travail, les employeurs devraient savoir favoriser le recrutement et l'intégration des personnes marquées par ces dimensions.

Il existe plusieurs techniques pour offrir une bonne performance en gestion de la diversité et ainsi favoriser l'attraction, la rétention et la mobilisation des employés. Les auteurs Panaccio et Waxin ont cité une technique qui est constituée de quatre étapes :

- Identifier l'état de la situation actuel et l'état futur souhaité. Cette étape débute par l'identification de la composition actuelle du groupe de travailleurs. Ensuite, l'employeur peut distribuer des sondages et réaliser des entrevues pour identifier la situation présente et la situation idéale au travail;
- Analyser les systèmes et les procédures en place. Examiner les politiques, règles, pratiques, systèmes et procédures, en vue de déterminer leur équité et leur validité pour un groupe d'employés diversifiés (par exemple : dotation, tâches, évaluation, etc.);
- Changer les procédures, politiques et pratiques. À cette étape, quatre éléments sont importants :
  - L'engagement de la haute direction : un des éléments les plus importants pour s'assurer du succès des initiatives de gestion de la diversité;
  - L'établissement d'un comité : dans le but de superviser les initiatives de gestion de la diversité, concevoir et implanter les pratiques de ce type de gestion. Ce comité devrait représenter chacun des différents groupes d'employés;
  - L'éducation et la formation : doivent être fournies à tous les employés et à tous les niveaux organisationnels. La sensibilisation des employés aux différences culturelles contribue au succès de l'intégration de nouveaux employés;
  - La communication du changement à grande échelle : L'information et les changements dans les procédures internes doivent être communiqués à tous les employés;
- Analyser et évaluer les résultats, et effectuer un suivi. Cette étape implique de surveiller systématiquement les progrès engendrés par les nouvelles pratiques de gestion de la diversité et de communiquer les indices de nature qualitative et quantitative.

Conception et développement informatiques
Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail
Omar Choucair, coordonnateur et gestionnaire de projets
Marc-André Allard, technicien en informatique – stagiaire
Lamara Yadel, analyste en informatique
Carole Gravel, technicienne en recherche

Rédaction
Direction régionale d'Emploi-Québec en Mauricie
Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail
Jules Bergeron, économiste régional
Taoues Benlarbi, attachée d'administration
Louise Boulay, agente de recherche et de développement socioéconomique
Élizabeth Hébert, agente de secrétariat
Coordination : Claire Pépin, directrice